Relaciones naturales

Por Jaime Sierra Bosch ***5 abr 2026***

Hay varios tipos de relaciones inter especies en la naturaleza. La primera, que salta a la vista, es la relación predatoria: uno consume al otro. La segunda, la relación simbiótica, en que las especies relacionadas obtienen ventajas. Un tercer tipo de relación entre especies es la competencia: ambas partes disputan recursos limitados, lo que puede derivar en exclusión, coexistencia por diferenciación de nicho o una carrera adaptativa mutua.

Aunque la ciencia reconoce un espectro más amplio —comensalismo, amensalismo, neutralismo, parasitismo—, la depredación, el mutualismo y la competencia constituyen los tres ejes estructurales que modelan el ensamblaje de comunidades y la dinámica de poblaciones.

Una organización es un ente vivo. Y como tal, necesita alimentarse y relacionarse para sobrevivir. Para alimentarse, la mayoría de las veces, un animal consigue su comida usando la sorpresa, el engaño o la brutalidad pura.

Una empresa, una organización, tiende a optar por una asociación simbiótica. A la organización le conviene un asociado, (colaboradores, empleados, trabajadores, etc., pero asociados), y al asociado le conviene asociarse con esa organización, por los beneficios que obtendrá. Por lo tanto, en la actualidad, y con los avances sociales y legales, la relación ya dista de ser absolutamente predatoria, para convertirse, en un acto civilizatorio, en asociaciones obrero-empresariales. Y, aunque aún existen ocasionalmente casos en que las empresas “consumen” a sus “colaboradores”, afortunadamente cada vez son menos frecuentes y más repudiadas por la sociedad.

Al ser la organización infinitamente más poderosa en términos de negociación[1], el candidato a colaborador debe ingeniárselas para ser aceptado como tal. Para ello, gasta recursos en dar fuerza y carácter a sus currículums, con presentaciones especialmente diseñadas, para la vista del reclutador como para el algoritmo de selección, y se toma el máximo posible de carreras, cursos, diplomados, magísteres y doctorados.

Por su parte, las organizaciones cuentan con expertos en selección de personal, propios o externos. Las PYMEs suelen recurrir a caza-talentos mono prestadores, psicólogos, administradores de empresa especializados en RRHH, etcétera. Las empresas de mayor envergadura, recurren a oficinas de expertos en el tema. Son estos los que suelen contar

[1] Infinitamente, porque tiene la potestad de la decisión: 1-0; on-off; in-out.

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

con los softwares de selección de última generación, y con los prejuicios de la primera generación.

Esta arquitectura de filtrado no es arbitraria; opera bajo los mismos principios que la selección artificial en ecosistemas antropizados. En ecología, cuando un factor ambiental actúa de manera recurrente y direccional, las poblaciones responden mediante adaptación fenotípica o plasticidad conductual.

En el mercado laboral, los títulos, certificaciones y "habilidades blandas" funcionan como señales costosas, rasgos visibles que el candidato exhibe para reducir la incertidumbre del seleccionador, al igual que un pavo real despliega su cola o una planta sintetiza perfumes para comunicar calidad o resistencia. Sin embargo, la competencia intraespecífica por un número finito de vacantes genera "una presión selectiva intensiva". Cuando la oferta supera ampliamente la demanda, el sistema tiende a la homogeneización de señales: todos se vuelven "multidisciplinares", "ágiles", "resilientes". La consecuencia ecológica es predecible: pérdida de diversidad funcional. Un ecosistema donde todos los individuos ocupan el mismo nicho es frágil ante perturbaciones; una organización que contrata clones culturales y cognitivos pierde capacidad de innovación y adaptación. Los algoritmos de reclutamiento, por su parte, actúan como filtros de nicho artificial. Aprenden de datos históricos, premian correlaciones pasadas y, sin mecanismos de retroalimentación evolutiva a largo plazo, cristalizan un sesgo estructural heredado, creando con ello una deuda de extinción institucional. Son sesgos que no reflejan la realidad presente, sino la huella de decisiones tomadas en contextos generalmente ya obsoletos.

Un modelo entrenado con perfiles exitosos de la era industrial temprana tenderá a subvalorar trayectorias no lineales, habilidades emergentes o capital social distribuido, manteniendo y replicando una carga de inercia histórica. La verdadera sostenibilidad laboral, al igual que la de un bosque maduro o un arrecife de coral, no se mide por la dominancia de una especie sobre otra, sino por la complementariedad de nichos, la redundancia funcional y la capacidad de coevolución. Las estructuras que trascienden la lógica extractiva y abrazan la simbiosis real —donde el crecimiento de uno no depende del desgaste del otro, sino de la creación de hábitats compartidos y flujos de conocimiento recíproco— son las que construyen resiliencia sistémica.

Porque, en última instancia, ni las especies ni las organizaciones sobreviven por ser las más grandes o agresivas, sino por saber leer el entorno, ajustar su metabolismo institucional, competir sin aniquilar, y cooperar sin someter. Al parecer, la naturaleza no siempre favorece al más fuerte, y por el contrario, a veces resultan perjudicados; Lo que sí es cierto, es que le va bien al que mejor se integra al tejido de relaciones del que depende. Viene de la propia prehistoria de la humanidad.

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.